

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Kepuasan kerja perawat sangat penting karena berkenaan dengan optimalisasi pelayanan kesehatan di rumah sakit. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif, yang dihasilkan penilaian pekerjaan dari seseorang atau pengalaman kerja (Persefoni *et all*, 2010). Perawat dengan emosi positif dalam suatu pekerjaan menjadi lebih baik dalam kinerjanya, sementara perawat yang merasa tidak puas dalam bekerja akan menimbulkan perasaan negatif yang berdampak pada hasil kerja yang menimbulkan permasalahan. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan suatu hal yang dianggap penting karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan.

Menurut Weiss, et al (2007) *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) ada 20 unsur yang dieksplorasi dan dinilai dalam mencapai kepuasan kerja yaitu: kemampuan, prestasi kerja, aktivitas, pengembangan diri, peningkatan wewenang, sistem kebijakan organisasi, kompensasi, rekan kerja, kreativitas, otonomi, nilai normal, penghargaan, tanggung jawab, keamanan, pelayanan sosial, status sosial, suervisi karyawan, supervisi teknid, variasi kerja dan suasana kerja. Apabila dua puluh unsur ini tidak tercapai keinginan perawat dalam bekerja akan menyebabkan ketidakpuasan perawat dan berdampak negatif di pelayanan rumah sakit. Sehingga faktor-faktor tersebut yang dapat menentukan dalam pelayanan asuhan keperawatan yang bermutu.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat adalah motivasi. Motivasi kerja perawat sangat diperlukan oleh perawat dan memberikan pelayanan keperawatan yang bermutu. Motivasi adalah keadaan internal sehingga menimbulkan keinginan atau tekanan untuk bertindak (Furnham, et al, 2009). Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menjadi pangsak seseorang melakukan sesuatu atau bekerja (Martoyo, 2000). Berdasarkan beberapa pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja perawat merupakan keinginan perawat melakukan dalam sesuatu atau bekerja. Teori motivasi kerja perawat sangatlah penting dalam membangun mutu bekerja.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat terbagi menjadi dua hal yaitu faktor intrinsik (*intrinsic factor*) yang merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang dan faktor ekstrinsik (*extrinsic factor*) yang merupakan daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja (Herzberg, 1966 dalam Hasibuan 2010). Apabila kedua faktor ini tidak sesuai dengan keinginan perawat, maka hal ini akan berdampak pada motivasi kerja perawat yang rendah. Faktor ini menentukan mutu pelayanan asuhan keperawatan yang diberikan oleh perawat di rumah sakit. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa faktor motivator merupakan hal penting yang harus dipenuhi dalam rangka menciptakan kepuasan kerja perawat.

Seorang perawat bekerja di ruang lingkup dimana dia akan memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Menurut Carpenito (2007)

proses keperawatan adalah teknik pemecahan masalah yang meliputi: pengkajian, diagnosis, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Berdasarkan hasil penelitian Agung (2009) menyatakan bahwa di Jawa Tengah terdapat 58,9% pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan masih rendah. Hal ini dapat dikatakan bahwa pada dasarnya seorang perawat harus melalui memiliki tahap asuhan keperawatan dan perawat pelaksana dokumentasi asuhan keperawatan masih ada yang rendahnya pendokumentasian tersebut sangat erat kaitannya dengan motivasi kerja seorang perawat.

Setiap perawat hendaknya mempunyai motivasi yang tinggi agar nantinya dapat menunjukkan kinerja yang baik. Motivasi merupakan komponen yang sangat penting untuk dipahami, hal ini dikarenakan melalui motivasi seorang perawat akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan (Anoraga, 2006). Motivasi kerja menjadi faktor penting dan motor penggerak dalam menentukan tingkat prestasi kerja dan mutu pencapaian tujuan organisasi (Mayawi, 2009). Perawat dengan motivasi rendah berdampak besar mempengaruhi bagi asuhan keperawatan yang dapat dikategorikan kurang baik, sebaliknya perawat dengan motivasi yang tinggi akan memiliki asuhan keperawatan yang baik.

Selain itu faktor lain yang dapat mempengaruhi adanya kepuasan kerja adalah faktor *hygiene*. Factor *Hygiene* atau pemeliharaan adalah factor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang (Siagian, 1996). Faktor *hygiene* merupakan faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan dari seorang karyawan. Adapun faktor *hygiene* meliputi

supervisi, kondisi kerja, hubungan antarpribadi, gaji atau upah, dan kebijakan perusahaan. Faktor *hygiene* memiliki hubungan dengan ketidakpuasan pekerjaan, hal ini dikarenakan faktor *hygiene* bukan merupakan faktor pemuas tetapi faktor yang harus dipelihara dan harus dipenuhi oleh sebuah perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa faktor motivator dan faktor *hygiene* yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan.

Objek pada penelitian ini adalah Rumah Sakit Umum Daerah Bangil (RSUD Bangil). Rumah sakit ini merupakan rumah sakit milik daerah Kabupaten Pasuruan yang berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 36 Tahun 2002, RSUD Bangil telah ditetapkan sebagai Lembaga tersendiri dan bukan lagi sebagai UPT Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan. Adapun rumah sakit ini memiliki sumber daya manusia sejumlah 281 karyawan, yang terdiri atas 108 orang perawat, 11 orang bidan, 36 orang dokter dan dokter gigi, serta 126 orang tenaga non medis. Sedangkan fasilitas yang dimiliki seperti pelayanan rawat jalan dan rawat inap, pelayanan 24 jam/cito, pelayanan instalasi pengolahan limbah, pelayanan intensif (NICU), dan fasilitas lainnya.

Berdasarkan survei wawancara awal yang dilakukan pada RSUD Bangil kepada 10 orang perawat diketahui bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat masih belum tercapai. Hal ini berkaitan dengan tidak adanya *reward* bagi perawat yang berprestasi. Rumah sakit akan tetap memberikan gaji dan imbalan sesuai dengan persetujuan yang dilakukan antara rumah sakit dan perawat pada kontrak kerja. Selain itu, permasalahan terkait kepuasan kerja juga dapat dilihat dari kurangnya pengembangan

profesi dan pendidikan berkelanjutan. Adanya hal ini akan membuat perawat yang bekerja pada rumah sakit tersebut tidak bisa mengembangkan *skill*nya dan tetap memiliki kemampuan yang stagnan.

Selain itu, permasalahan lainnya yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti adalah pemberian gaji. Berdasarkan hasil wawancara, gaji yang diberikan oleh rumah sakit tidak mencukupi kebutuhan perawat, khususnya perawat non-PNS. Dari informasi yang didapatkan, diketahui bahwa perawat non-PNS di RSUD Bangil mendapatkan gaji sebesar Rp. 1.000.000, sedangkan perawat PNS mendapatkan gaji Rp. 3.000.000. Perawat pada rumah sakit tersebut, khususnya perawat non-PNS mengatakan bahwa mereka menginginkan adanya kenaikan gaji sesuai dengan kerja yang dilakukan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik menganalisis lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Faktor Motivator dan Faktor *Hygiene* Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Bangil”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah faktor motivator dan faktor *hygiene* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Bangil?
2. Apakah faktor motivator berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Bangil?
3. Apakah faktor *hygiene* berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Bangil?

### C. Batasan Masalah

Agar dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang analisis kepuasan kerja perawat, maka peneliti membatasi penelitian ini pada:

1. Penelitian ini dilakukan pada perawat di RSUD Bangil
2. Perawat bekerja di bagian rawat inap
3. Perawat sudah bekerja di RSUD Bangil minimal 1 tahun
4. Teori kepuasan yang digunakan adalah teori Hensberg

### D. Tujuan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan faktor motivator dan faktor *hygiene* terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Bangil.
2. Untuk mengetahui pengaruh faktor motivator terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Bangil.
3. Untuk mengetahui pengaruh faktor *hygiene* terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Bangil.

### E. Manfaat Penelitian

Selain memberikan jawaban atas uraian dari rumusan masalah, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya:

1. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung dan dapat menambah pengetahuan pula dalam teori maupun praktik dibidang manajemen sumber daya manusia

2. Bagi RSUD Bangil, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi pihak Manajemen rumah sakit keperawatan dalam mengevaluasi motivasi dan kepuasan kerja perawat dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan keperawatan.
3. Bagi penelitian Selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi penelitian selanjutnya khususnya terkait dengan analisis kepuasan kerja perawat untuk memperkaya penelitian serta dapat menambah aspek faktor lainya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat.

